

## Globale Konkurrenz at Home: Umbrüche im Geschlechterverhältnis bei der Organisation von Dienstleistungsarbeit

Goldmann, Monika

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Sammelwerksbeitrag / collection article

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Goldmann, M. (1997). Globale Konkurrenz at Home: Umbrüche im Geschlechterverhältnis bei der Organisation von Dienstleistungsarbeit. In S. Hradil (Hrsg.), *Differenz und Integration: die Zukunft moderner Gesellschaften ; Verhandlungen des 28. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Dresden 1996* (S. 764-778). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-139789>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

# Globale Konkurrenz at Home

## Umbrüche im Geschlechterverhältnis bei der Organisation von Dienstleistungsarbeit

*Monika Goldmann*

### 1. Einleitung

Globalisierungsprozesse scheinen zunehmend die Entwicklung in Unternehmen sowie in der nationalen Politik zu bestimmen. Eine allgemeine Definition ist schwierig, weil sie nicht nur die Erscheinungen der Internationalisierung von Finanzen, Märkten und Marktstrategien im weltweiten Wettbewerb umfassen, sondern gleichzeitig Einflüsse auf Lebensformen, Konsumverhalten sowie das kulturelle Leben ausüben und bis in die Veränderung von Wahrnehmung und Bewußtsein reichen (vgl. Die Gruppe von Lissabon: 44 f.).

Ich beschäftige mich nur mit einem kleinen Ausschnitt: den möglichen Effekten von Globalisierung auf die Arbeit im Dienstleistungsbereich in Deutschland. Ich frage danach, welche Veränderungen im Geschlechterverhältnis mit der global induzierten Veränderung im Dienstleistungsbereich einhergehen können. Gibt es Indizien dafür, daß das Geschlechterverhältnis sich verändert bzw. als Ungleichheitsverhältnis transformiert wird?

Empirische Untersuchungen, die die sozialen Auswirkungen von Globalisierung thematisieren, sind äußerst schwierig durchzuführen und fehlen bisher. Ich beziehe mich deshalb in meinem Beitrag weitgehend auf Diskussionen und einige empirische Anhaltspunkte. Dabei versuche ich, drei meist unabhängig voneinander behandelte Themenfelder zu verknüpfen:

- den Aus- und Umbau des Dienstleistungsbereichs am »Standort Deutschland«
- die Reorganisations- und Umstrukturierungsprozesse von Dienstleistungsunternehmen und die Veränderung von Arbeit
- Tendenzen zur Veränderung im Geschlechterverhältnis in betrieblichen und gesellschaftlichen Kontexten.

Zunächst werde ich einige Anmerkungen zum aktuellen Diskurs von Globalisierung und Dienstleistungsarbeit machen. Danach werde ich thesenhaft den Zusammenhang von Geschlechterverhältnis und Entwicklung von Dienstleistungsarbeit anhand einiger ausgewählter Felder vorstellen. Schließlich will ich skizzieren, welche Indizien für eine Veränderung geschlechtsspezifischer Ungleichheit sprechen.

Betrachten wir die Folgen der Globalisierung für die Arbeit im Dienstleistungsbereich, stochern wir noch weitgehend im Nebel. In der Diskussion werden nur Ausschnitte des Geschehens thematisiert. Zwar wird im Kontext von Globalisierung immer wieder auf das rasante Wachstum des Anteils der Dienstleistungen an der gesamten Erwerbsarbeit verwiesen. Interessant scheint dann jedoch nur das relativ kleine Segment, in dem die sog. »global players« agieren, also die unternehmensbezogenen Dienstleistungen der international agierenden Konzerne, sowie die Avantgarde bei der Internationalisierung der Märkte – das Banken- und Finanzwesen und hier besonders der Geldhandel. Offenbar geht man davon aus, daß sie zusammen mit den transnationalen Konzernen und deren riesiger Zahl von Tochtergesellschaften die Weltwirtschaft und damit auch die nationalen Wirtschaften dominieren.

Gesteuert wird das Ganze, so wird unterstellt, von einer kleinen kosmopolitisch agierenden Elite, die in den »global cities« mit Hilfe neuester Telematik die Geschicke der international operierenden Unternehmen und die Finanztransaktionen leitet. Unterstützung erhält diese Elite von hochqualifizierten, flexibel agierenden Dienstleistungsunternehmen und -personen, die weltweit verfügbar sind. Denn als wesentlicher Effekt von Globalisierungstendenzen wird die Aufhebung der bisherigen starken Ortsgebundenheit von Dienstleistungen gesehen.

Die Überdimensionierung dieses Ausschnitts der Entwicklung in der Diskussion mag mit dazu beitragen, daß die Folgen der Globalisierung für die Arbeitswelt mittlerweile häufig in Katastrophenszenarien beschrieben werden, die auf den Prognosen von internationalen brain-trusts beruhen. Diese kommen dann z.B. zu der Einschätzung, daß im kommenden Jahrhundert »20% der arbeitsfähigen Bevölkerung ausreichen würden, um die Weltwirtschaft in Schwung zu halten ... Ein Fünftel aller Arbeitssuchenden werde genügen, um alle Waren zu produzieren und die hochwertigen Dienstleistungen zu erbringen, die sich die Weltgesellschaft leisten könne. Diese 20% werden damit aktiv am Verdienen und Konsumieren teilnehmen – egal in welchem Land« (Martin/Schumann 1997: 12). Nach dieser These wären weltweit 80% der Bevölkerung von der Entwicklung abgekoppelt. Sie würden lediglich als Opfer von Sozialabbau und Armut thematisierbar.

Folgte ich dieser Sichtweise, wären die Konsequenzen für das Geschlechterverhältnis national und weltweit schnell beschrieben. Entlang einer Argumentation, die lautet: Abbau von Arbeitsplätzen, Abbau von sozialstaatlichen Regelungen, Umverteilung von Macht und Reichtum, Dritte-Welt-Verhältnisse in Europa etc., läßt sich auch die Entwicklung des Geschlechterverhältnisses analog explizieren: Von den vielen Verlierern, die ausgemacht werden, vom Mittelstand über den Facharbeiter bis zu den Bankkaufleuten, von den Ausländern über die Alten bis zu den Behinderten – sind Frauen die größten Verlierer. Den Platz in der Arbeitswelt, den sie sich in den 60er bis 80er Jahren erobert haben durch Bildungszuwachs, Eindringen in Positionen mittlerer Qualifikation – insbesondere im Dienstleistungsbereich – und ihr gegenwärtiges, wenn auch noch nicht massenhaftes Vordringen auf höhere Positionen betrieblicher Hierarchie, wird ihnen wieder streitig gemacht. Sie sind die ersten, die arbeitslos werden; in Ostdeutschland hat man das gerade vorexerziert. Weltweit ist ohnehin klar, daß Frauen ihre untersten Plätze behalten, sofern es diese Plätze dann überhaupt noch gibt.

Ich bestreite nun nicht, daß eine so skizzierte Entwicklung durchaus Realität wiedergibt. Die Frauenforschung hat die Entwicklung des Geschlechterverhältnisses als Ungleichheitsverhältnis vielfach erforscht und für viele Felder empirisch belegt, daß die geschlechtsspezifische Benachteiligung von Frauen sich auch in und nach Veränderungsprozessen immer wieder auf neuem Niveau reproduziert. Dies gilt für die geschlechtliche Arbeitsmarktsegmentation ebenso wie für die Tatsache, daß Frauen in Führungspositionen von Politik und Wirtschaft unterrepräsentiert sind – und auch für ihre schlechtere sozialpolitische Absicherung. Allerdings denke ich, daß in der gegenwärtigen gesellschaftlichen Umbruchphase die Entwicklung von Differenzierungen sowie von Integration und Desintegration so komplex wird, daß die Veränderungen im Geschlechterverhältnis nicht mit Standardextrapolationen zu beschreiben sind. Und ebenso wird eine Analyse, die Globalisierung als unabwendbares Verhängnis kennzeichnet und die Folgen nur in der Sprache von Ausgrenzungs- und Schließungsprozessen thematisiert, nicht den Widersprüchlichkeiten und den Brüchen in der Veränderung der Arbeits- und Lebensverhältnisse gerecht, weder weltweit noch in einem einzelnen Land.

Apokalyptische Visionen tragen m.E. wenig zu einem Verständnis gegenwärtiger Entwicklungsprozesse bei, und sie geben vor allem keine Hinweise zur Entwicklung konkreter Handlungsalternativen vor Ort. Mich interessiert vielmehr, welche innovativen Potentiale zur Neugestaltung und Neubewertung der Arbeit von Frauen in den möglichen Auswirkungen von Globalisierung sichtbar werden.

## 2. Innovationen im Dienstleistungsbereich

Worum geht es nun in der deutschen Debatte um die Entwicklung der Dienstleistungsgesellschaft? Eine Verallgemeinerung bezüglich der Globalisierungseffekte ist in Deutschland unbestritten. Man geht davon aus, daß die weltweite Entwicklung in allen Industriestaaten dazu führt, daß die industrielle Produktion zurückgeht und der Anteil der Dienstleistungen überproportional wachsen wird. Ein struktureller Wandel des Dienstleistungsbereichs wird darin gesehen, daß industrielle Produkte mit wachsenden Anteilen an Dienstleistungen vertrieben werden und sich damit die Grenzen zwischen Produktion und Dienstleistung verwischen.

Die traditionellen Dienstleistungsunternehmen – Handel, Banken und Versicherungen – vollziehen unter dem starken Druck der Globalisierung, der sich vor allem in scharfer internationaler Konkurrenz ausdrückt, große Reorganisationsanstrengungen, um ihr wirtschaftliches Überleben zu sichern. Schon heute wird die zu erwartende Krise der Banken mit der der Stahlindustrie in den letzten zwanzig Jahren verglichen.

Erwartet wird außerdem, daß »neue Dienstleistungen« entstehen, sowohl in technologisch hochentwickelten Feldern, wie z.B. im Multimediabereich, aber auch in der Form alltäglicher und sozialer Unterstützungsleistungen, vom Gepäck tragen über private Krankenpflege bis hin zur Kinderbetreuung.

Hierzulande wird um die Frage, wie es mit den Innovationen im Dienstleistungsbereich bzw. mit der Tertiärisierung in Deutschland insgesamt weitergehen soll, z. Zt. schwer gerungen. Nach der Diagnose, daß Deutschland den Anschluß an die weltweite Entwicklung verpaßt, was einer eklatanten Dienstleistungslücke geschuldet sei, hat das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBF) eine Offensive für ein Forschungs- und Entwicklungsprogramm »Dienstleistungen der Zukunft« gestartet. Die »Potentiale des Dienstleistungssektors sollen erforscht, Entwicklungs- und Umsetzungskonzepte identifiziert, Gestaltungsbeispiele erarbeitet und demonstriert werden« (vgl. Ernst/Karsten 1996). Damit soll die Innovationskraft des Dienstleistungssektors gestärkt werden, denn die wesentlichen Rückstände werden bei Produktivität und Innovation gesehen.

Eine kritische Bestandsanalyse im Kontext dieser Initiative geht davon aus, daß es in Deutschland sowohl einen Überschuß als auch einen Mangel an Dienstleistungsstrategien gibt (Volkholz/Schrick 1996). Beschäftigungsstrukturierungen verbunden mit Arbeitsplatzabbau, Umschichtungen und neu entstehenden Arbeitsplätzen im Bereich Bahn und Post zeigen dies ebenso wie die Rationalisierungspotentiale, die sich bei der Modernisierung der

Kommunalverwaltungen oder im Gesundheitsbereich abzeichnen. Hier ist mit hohen Arbeitsplatzverlusten zu rechnen.

Auf den konstatierten Mangel an Dienstleistungen weisen folgende Indizien hin (Volkholz/Schrick 1996: 17):

- Deutschland hat bei keiner Dienstleistung Welt-Spitzenniveau erreicht. McDonalds oder die IBIS Hotelkette sind Produkte der USA.
- Der Export von Dienstleistungen liegt weit unter dem der USA, Großbritanniens und Frankreichs. Branchen mit exportfähigen Waren, z.B. Wasser- und Energiewirtschaft, Bildung, Gesundheit etc. nutzen ihre Chancen nicht.
- Neue Dienstleistungen werden nur zögerlich entwickelt. Es fehlt an Kreativität und es gibt zu viele bürokratische Hindernisse bei der Umsetzung von Ideen.
- Kooperationsdienstleistungen, die gerade Klein- und Mittelbetriebe (KMU) benötigen, um kundenorientiert arbeiten zu können, sind unterentwickelt.
- Proaktive Dienstleistungen, also solche, bei denen das Produkt gemeinsam von Dienstleistern und Kunden definiert wird, fehlen.
- Der Bedarf an präventiven und sozialen Dienstleistungen wird nicht gedeckt, wobei die Frage ihrer Finanzierung ungelöst ist. Damit werden Innovationen verhindert.

Diese Defizite werden u.a. auf einen Mangel an Dienstleistungsmentalität und auf eine Industrie- und Großbetriebsfixierung zurückgeführt. Es lassen sich in der deutschen Diskussion um die Entwicklung von Dienstleistungsarbeit also durchaus globale Einflüsse erkennen.

Mit den Bemühungen um Innovationen im Dienstleistungsbereich werden die Dimensionen des Wandels jedoch längst nicht erfaßt. Fakt ist zunächst, daß die Erwerbsarbeit insgesamt abnimmt. Erwartungen derart, daß die Innovationen die Arbeitsplatzverluste in der Industrie oder in klassischen Dienstleistungen ausgleichen werden, begegne ich mit größter Skepsis. Die Arbeitsmarktp Probleme wird auch eine Dienstleistungs offensive nicht lösen können, selbst wenn diese durchaus einen wichtigen Beitrag zum Entstehen qualitativ hochwertiger Beschäftigung in neuen Bereichen leisten kann.

Es spricht einiges dafür, daß mit der Entwicklung von Dienstleistungsarbeit auch die klassischen Formen von Erwerbsarbeit weiter erodieren. Die lebenslange ununterbrochene Berufstätigkeit wird für einen großen Teil der Bevölkerung – auch der Männer – der Vergangenheit angehören.

Immer mehr Menschen wechseln zwischen Phasen von Erwerbsarbeit und Arbeitslosigkeit. Befristete Beschäftigung und ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse nehmen gerade in Bereichen, die den Dienstleistungen zugeordnet werden, zu. Phasen von zu viel und zu wenig Erwerbsarbeit werden für immer mehr Menschen zur Normalität. Zweifel, ob das Identitätsmonopol der Erwerbsarbeit erhalten bleiben wird, werden lauter. Indizien dafür, daß Tätigkeiten, die nicht an Erwerbstätigkeit gebunden sind, identitätsstiftend sein können, gibt es durchaus. Man denke z.B. nur an die Arbeit von Selbsthilfegruppen, Umweltorganisationen, an familiale und nachbarschaftliche Netzwerke etc. »Immer mehr Menschen suchen beide damit aber auch das Engagement außerhalb der Arbeit. Dieses stiftet, wenn es gesellschaftlich aufgewertet, belohnt und mit Erwerbsarbeit vereinbart wird, zweifellos Identität und sozialen Zusammenhalt« (Beck 1996). Angesprochen ist damit eine Zukunftsvision, die sich wie eine Verallgemeinerung weiblicher Lebensformen liest. Für Frauen ist Arbeit außerhalb der Erwerbsarbeit sowie der Wechsel zwischen beiden schon immer Realität. »Konstitutiv für weibliches Leben sind jedoch auch die vielfältigen Übergangsformen zwischen privater Reproduktionsarbeit und bezahlter Erwerbsarbeit, etwa in Gestalt nachbarschaftlicher Kontakte, des Ehrenamtes oder der Hilfeleistungen so nebenbei an KollegInnen« (Mayr-Kleffl 1991: 10). Wie aber Erwerbsarbeit, Nichterwerbsarbeit und die Kombinationen zwischen beiden für Frauen und Männer in einer zukünftigen »Dienstleistungsgesellschaft« aussehen können, ist noch völlig offen.

### 3. Indizien für eine Veränderung des Geschlechterverhältnisses in klassischen Dienstleistungsunternehmen

Globale Einflüsse bewirken auch für klassische Dienstleistungsunternehmen einen starken Veränderungsdruck. Sie suchen nach neuen Organisationsformen, um sich neuen Marktanforderungen anzupassen und konkurrenzfähig zu bleiben. In den Modernisierungsstrategien dieser Unternehmen sind zwei Entwicklungslinien auszumachen, die höchst unterschiedliche Auswirkungen auf die Organisation der Arbeit und die beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten von Frauen haben werden. Einerseits gibt es einen personalintensiven Low-Tech-Bereich, der im Handel, Hotel- und Gaststättengewerbe, im Reinigungsgewerbe sowie bei den unternehmensbezogenen Hilfsdiensten niedrig qualifizierte Arbeitsplätze mit geringer Entlohnung und vielfach mangelnder sozialer Sicherung überwiegend für Frauen bereithält. Zum anderen werden

davon unterschieden die tendenziellen High-Tech-Bereiche im Finanzdienstleistungssektor, in Industrie- und Handelsverwaltungen und bei den qualifizierten unternehmensbezogenen Dienstleistungen (Beratung, Software, Werbung), die hochqualifizierte Arbeitsplätze für Frauen und Männer anbieten, und sowohl kunden- als auch mitarbeiterInnenorientiert sind (vgl. Baethge 1996).

Um Tendenzen bei der Veränderung des Geschlechterverhältnisses nachzuspüren, ist der zweite Bereich besonders interessant. Den Personalabbau, der hier zu erwarten ist und der mit großer Wahrscheinlichkeit Frauen überproportional treffen wird, will ich hier nicht diskutieren. Mir geht es vielmehr um die Veränderung der organisatorischen Konzepte, die neue Arbeitsformen mit sich bringen, und die von den Unternehmen im globalen Konkurrenzkampf für überlebenswichtig gehalten werden. Stichworte, die diese neuen Konzepte kennzeichnen, sind z.B. Abbau von Hierarchieebenen, Dezentralisierung von Aufgaben und Verantwortung, kundenorientiertes, ganzheitliches Qualitätsmanagement, kooperativer Führungsstil, Teamarbeit in teilautonomen Gruppen, Innovationsfähigkeit bei Produkten und Prozeßablauf und last but not least flexible Arbeitszeitmodelle.

Die verschiedenen Konzepte, die entwickelt und erprobt werden, haben einen großen Überschneidungsbereich. Viele sind modisch und werden wieder in der Versenkung verschwinden. Bei aller Vielfalt der Umsetzung derartiger Konzepte geht es letztlich darum, wirtschaftlichen Erfolg zu erreichen oder zu sichern durch »innovative Produkte, innovative Strukturen und innovative Prozesse« (Bullinger), also um das, was den deutschen Dienstleistern fehlt.

Die Entwicklung in den Dienstleistungsunternehmen, die mit solchen Konzepten arbeiten, beinhaltet derzeit eine große Gestaltungsoffenheit. Ich vertrete die These, daß hier Chancen zur Neubestimmung der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern entstehen, wodurch sich die beruflichen Perspektiven von Frauen und Männern annähern. Einiges spricht dafür, daß die Reorganisationsprozesse in den betreffenden Unternehmen das Festhalten an geschlechtsspezifischer und -hierarchischer Arbeitsteilung dysfunktional werden lassen. Je stärker Organisations- und Personalentwicklung darauf abzielen, alle Bereiche eines Unternehmens an der Innovationsbewältigung zu beteiligen und integrierte Gestaltungskonzepte zu entwickeln, desto stärker wird eine Arbeitsteilung innerhalb eines Aufgabenbereichs, die primär auf Geschlecht beruht, in Frage gestellt. Auch wird eine Unterscheidung nach Männer- und Frauenarbeitsbereichen – bisher der entscheidende Segregations-Mechanismus – bei der Umsetzung integrierter Konzepte immer schwieriger. Dies bedeutet natürlich nicht, daß damit der geschlechtlichen Fundierung von



Organisation prinzipiell der Boden entzogen wird. Jedoch läßt sich zeigen, daß durch organisatorische und personalpolitische Elemente Vergeschlechtlichungsprozesse in Organisationen, die für tayloristisch organisierte Betriebe, aber auch generell für bürokratische Organisationsform typisch sind, revidiert werden (vgl. Goldmann 1993, 1995).

Neue Spielräume entstehen auch mit den Flexibilisierungsstrategien von Betrieben, die mit neuen Arbeitszeitformen einhergehen. Bei integrativen Organisationskonzepten versuchen die Unternehmen Arbeitszeitpräferenzen von Beschäftigten zu berücksichtigen und diesen eine größere Zeitautonomie zu gewähren. Variable Arbeitszeitformen, die eine Erleichterung der Balance zwischen Berufs- und Privatleben ermöglichen, sowie reduzierte Arbeitszeiten, die für alle Beschäftigten angeboten werden – nicht zuletzt auch, um einen sozialverträglichen Personalabbau zu realisieren – werden derzeit in vielen Unternehmen erprobt. Sie bieten Frauen tendenziell die Chance zur Realisierung ihrer Arbeitszeitwünsche und insbesondere zur phasenweisen Reduzierung von Arbeitszeit, ohne ihnen die bekannten eklatanten Nachteile bei der Unterbrechung ihrer Erwerbsarbeit wegen Familienaufgaben und der allein auf Mütter zugeschnittenen Halbtagsarbeit zuzumuten.

Ganzheitliche Rationalisierungsprozesse haben einen hohen politischen Gehalt, da im Verlauf unterschiedliche Ziele formuliert und Optionen entwickelt, aber auch wieder verworfen werden, die keineswegs nur von ökonomischen Zielen oder technologischen Voraussetzungen, sondern auch von Macht- und Interessenkonstellationen bestimmt werden. Es handelt sich also gleichsam um einen trial-and-error Prozeß. Geschlechtsbezogene mikropolitische Analysen betrieblicher Prozesse stehen noch weitgehend aus. Sie sind jedoch als Ergänzung zur strukturellen Analyse unumgänglich, da sich trotz gleicher struktureller Merkmale von Unternehmen oder auch von Unternehmensabteilungen ganz unterschiedliche Organisationsformen und Kooperationsweisen herausbilden können, in denen die Geschlechterbeziehungen stark differieren. Denn die Vergeschlechtlichung von Organisationen hat nicht nur eine strukturelle Seite, die sich in festgefügtten Formen geschlechtsspezifischer und -hierarchischer Arbeitsteilung sowie im Ausschluß von Frauen aus Machtpositionen ausdrückt. Vielmehr vollziehen sich Vergeschlechtlichungsprozesse in organisatorischen Prozessen, in denen sich heute sowohl Beharrungstendenzen verfestigter Geschlechterstrukturen als auch Ansätze zur Auflösung traditioneller frauenbenachteiligender Geschlechterarrangements beobachten lassen.

In den betrieblichen Auseinandersetzungen um innovative Organisations- und Arbeitszeitformen sind Frauen nicht nur Opfer von frauendiskriminie-

renden Praktiken. Sie treten auch als Beteiligte und Akteurinnen in diesen Prozessen auf. (Dies spricht dafür, bei der Untersuchung der widersprüchlichen und sich widerstreitenden Tendenzen in betrieblichen Organisationsprozessen auch die Widersprüche bei der sozialen Konstruktion von Geschlecht herauszuarbeiten.) Trotz zweifellos vorhandener »backlashes« und Beharrungstendenzen bei der betrieblichen Diskriminierung von Frauen bieten die beschriebenen Anzeichen auch Möglichkeiten für frauenpolitisches Handeln.

In einer längerfristigen Perspektive bieten neue Personal- und Organisationsentwicklungskonzepte mit ihrer notwendigen Enthierarchisierung und Flexibilisierung von Organisationsstrukturen die Chance zur Neugestaltung beruflicher Entwicklungschancen und betrieblicher Karrierewege, die sich nicht mehr an das Modell des vollzeitbeschäftigten männlichen Mitarbeiters mit ausschließlicher Erwerbsorientierung anlehnen. Insbesondere neue Arbeitszeitmodelle besitzen in dieser Entwicklung für Frauen einen hohen Stellenwert, da sie eine Kontinuierung von Berufstätigkeit ermöglichen, auch wenn phasenweise Familienaufgaben anfallen. Gleichzeitig erleichtern sie es Männern, sich an diesen Aufgaben zu beteiligen, ohne gravierende Nachteile für ihre eigene berufliche Entwicklung hinnehmen zu müssen. Ganz sicher wird das allein nicht zu einer umfassenden Neuverteilung häuslicher Arbeit in absehbarer Zukunft führen. Trotzdem wird mit einer Veränderung geschlechtsbezogener Arbeitsteilung in Verwaltungen und Unternehmen auch eine Veränderung der privaten Arbeitsteilung für diejenigen, die es wollen, einfacher. Die Auseinandersetzungen um die Aufteilung von Haushalts- und Kinderbetreuungsaufgaben in Beziehungen jüngerer Frauen und Männer nehmen deutlich zu. Letztlich gerät damit also die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung von zwei Seiten – im Berufs- und im Privatleben – unter Druck, was die Veränderungschancen vergrößert.

#### 4. Soziale Dienstleistungen, informeller Sektor, innovative Dienstleistungen

Für die Entwicklung der Erwerbsarbeit und für die Frage nach den Veränderungen im Geschlechterverhältnis sind möglicherweise gar nicht die klassischen Dienstleistungsunternehmen entscheidend. Geht man davon aus, daß ihre Bedeutung zumindest in Bezug auf ihre Beschäftigungsangebote zurückgehen wird, erhalten andere Bereiche, wie soziale Dienste, der informelle Sektor und innovative Dienstleistungen einen neuen Stellenwert.

Denn die Globalisierung wirkt längst auf Wirtschaftsbereiche, die bisher nicht mit ihr in Verbindung gebracht wurden. Saskia Sassen hat dies in ihrer Arbeit zu den global cities thematisiert. Sie zeigt, daß die hochdynamischen auf fortgeschrittenen Informationstechnologien beruhenden Dienstleistungsbereiche mit dem Wachstum einfacher, niedrig qualifizierter Dienstleistungen gekoppelt sind. Die Bankzentralen und ihre hochbezahlten professionals kommen ohne das Heer von Sekretärinnen, Telefonistinnen, Hausmeistern, Hauswirtschaftspersonal, Tagesmüttern etc. gar nicht mehr aus. Viele Dienstleistungsbereiche, die rückständig erscheinen, da sie nicht über hochentwickelte technologische Ressourcen und hochqualifiziertes Personal verfügen, stehen in einer engen Beziehung zu den ökonomischen Zentren. Ihre Bedeutung für die zukünftige Entwicklung von Arbeit ist erst noch zu untersuchen (vgl. Sassen 1996).

Von besonderem Interesse dürften dabei die grenzüberschreitenden Wanderungsströme sein. In der Bundesrepublik hat vor allem die Grenzöffnung nach Osten bewirkt, daß große Gruppen von PendlerInnen im grenznahen Bereich, Aussiedler und andere MigrantInnen verstärkt in den Dienstleistungsbereich drängen. Sie haben – bedingt durch die staatliche Einwanderungspolitik trotz mittlerweile z.T. auch höheren Qualifikationen häufig nur eine Beschäftigungschance in einfach qualifizierten Tätigkeiten im informellen Bereich. Es sind jedoch zunehmend auch Wechsel in höher qualifizierte Tätigkeiten zu beobachten: z.B. die tschechische Ingenieurin, die zunächst einer Systemanalytikerin den Haushalt führt und sich dann als technische Übersetzerin selbständig macht. Und nicht zu vergessen: Auch in den hochqualifizierten Dienstleistungsberufen findet ein internationaler Austausch von Führungskräften und ExpertInnen statt – ganz abgesehen von der europäischen Bürokratie, in der der Arbeitsalltag durch Kooperation von Beschäftigten aller EU-Mitgliederstaaten geprägt ist. Wir haben also einen zusätzlichen Effekt der Globalisierung: daß sich nämlich lokal unterschiedlich neue Formen internationaler Arbeitsteilung herausbilden.

Ein weiteres riesiges Feld – die sozialen Dienstleistungen – sind ebenfalls von Globalisierungstendenzen betroffen. Hier haben wir es sowohl mit Großorganisationen, z.B. der Diakonie oder der Arbeiterwohlfahrt mit einem hohen Anteil weiblicher Beschäftigter als auch mit vielen von alten und neuen kleinen und mittleren Unternehmen zu tun, die im Zusammenhang mit der Privatisierung sozialer Dienstleistungen entstehen. Der Zusammenhang mit Globalisierungstendenzen ist hier eher indirekt. Die Reorganisation sozialer Dienstleistungen, die vor dem Hintergrund der zunehmenden Finanzkrise des Staates unabwendbar scheint, ist ebenso wie die Entwicklung in anderen

Dienstleistungsfeldern geprägt von den Stichworten »mehr Effizienz« und »mehr Effektivität«. Lösungsvorschläge kommen aus Dienstleistungsunternehmen der Wirtschaft, basieren aber auch auf dem Blick über den nationalen Tellerrand hinaus und fragen: Wie gestalten andere europäische Länder ihre sozialen Dienste, wie werden soziale Dienste in Übersee organisiert, und welche Möglichkeiten gibt es, diese Erfahrungen mit den gewachsenen Strukturen in Deutschland zu einem neuen Konzept sozialer Dienstleistungen zu verbinden? Der weltweite Informationsaustausch beeinflusst somit auch die Effektivitätsdiskussion, ebenso wie die Diskussion um die Notwendigkeit von Qualitätsanforderungen an soziale Dienstleistungen.

Die sogenannte Verschlankung des Staates, die ja in Deutschland viele Züge des Kathastrophenszenariums zu bestätigen scheint, bedeutet einerseits erhöhte Arbeitsplatzrisiken – gerade für Frauen, die in diesem Bereich überproportional beschäftigt sind. Andererseits wird niemand bestreiten, daß die Reform sozialer Dienstleistungen dringend erforderlich ist – und daß sich im Spektrum zwischen mehr Staat und mehr Privatinitiative neue Formen von Dienstleistungsarbeit herausbilden werden.

Interessant ist in diesem Zusammenhang der wachsende Non-Profit Bereich, über den wir in der Arbeitssoziologie kaum etwas wissen. In Deutschland gab es gegen Ende der 80er Jahre mehr als 300.000 Freiwilligenorganisationen. Auch wenn es sich dabei überwiegend um unbezahlte Arbeit handelt, wächst doch der Anteil der zumindest teilweise vergüteten Arbeit mit zunehmender Professionalisierung der Gruppen. Rifkin nennt in einem Vergleich der wichtigen Industrieländer für Deutschland Zahlen: Danach arbeiteten in Deutschland in diesem Feld Ende der 80er Jahre 4,3% der Erwerbstätigen – mehr als in der Landwirtschaft und fast halb so viele wie bei Banken und Versicherungen. Er geht davon aus, daß ein Teil des Vakuums, das der Rückzug des marktwirtschaftlichen und staatlichen Sektors in den Gemeinden hinterläßt, von nichtstaatlichen Organisationen gefüllt wird (vgl. Rifkin: 200 ff.). Hier entwickeln sich Alternativszenarien, die Hamm mit den Begriffen »Selbstorganisation, Abkoppeln und Ressourcen schonen« charakterisiert hat. Sie haben bereits Vorläufer in sozialen Bewegungen, die sich unabhängig von staatlicher Politik und oft auch von formeller Ökonomie entwickelt haben (vgl. Hamm 1996). Gerade Frauen spielen eine wichtige Rolle bei der Entwicklung alternativer Organisationen und Netze, können sie doch auf vielfältige Erfahrungen mit verwandtschaftlichen und nachbarschaftlichen Netzwerken sowie auf die mit der Frauenbewegung entstandenen Netze zurückgreifen (vgl. Mayr-Kleffl 1991). Und auch bei der Neugründung von Unternehmen haben Frauen überproportional aufgeholt. Die Wirkungen der

Globalisierung auf die Arbeit im Dienstleistungsbereich und damit auch die Chancen und Risiken für Frauen können erst richtig eingeschätzt werden, wenn dieser Bereich auch gerade hinsichtlich der letztgenannten Felder erforscht wäre, was aber z.Zt. nicht der Fall ist.

## 5. Indizien für den Wandel des Geschlechterverhältnisses als Ungleichheitsverhältnis?

Gibt es also in der gegenwärtigen Entwicklungsdynamik, die von der Globalisierung der Weltwirtschaft wesentlich mit geprägt wird, Indizien dafür, daß das Geschlechterverhältnis als Ungleichheitsverhältnis sich verändert bzw. transformiert wird?

Für die Entwicklung von Arbeit in den klassischen Dienstleistungsfeldern fasse ich noch einmal zusammen. Die Reorganisation und Gestaltung von Arbeit ist ein widersprüchlicher Prozeß, der durchaus auch zu einem Abbau geschlechtsspezifischer und -hierarchischer Arbeitsteilung im Erwerbsleben beitragen kann. Im Bereich neuer Dienstleistungen ist über die Innovationsfähigkeit von Frauen noch wenig bekannt, aber auch hier weisen Indizien darauf hin, daß Frauen in einem wesentlich höheren Maße Beteiligte statt Ausgegrenzte sind, als gemeinhin angenommen wird.

Ich gehe davon aus, daß diese Effekte nicht automatisch aus der ökonomischen Entwicklung und der Neuentstehung oder Reorganisation von Dienstleistungsfeldern resultieren. Im Gegenteil, ganz entscheidend daran beteiligt sind andere gesellschaftliche Entwicklungen, die ebenfalls mit ins Kalkül zu ziehen sind. Ich möchte davon nur thesenhaft skizzieren:

In vielerlei Hinsicht läßt sich derzeit eine Angleichung der Lebensverhältnisse der Geschlechter feststellen. Dies trifft für Deutschland, aber auch die anderen westlichen Industriestaaten zu. Zunehmende Arbeitslosigkeit, verstärkter Sozialabbau, aber auch die zunehmende Flexibilität der Arbeitszeitformen sind u.a. Gründe dafür, daß Normalarbeitsverhältnis und Normalarbeitstag erodieren. Auch wenn die einstmals für normal gehaltene männliche Erwerbsbiographie – d.h. lebenslange ununterbrochene Erwerbstätigkeit, womöglich noch bei einem Arbeitgeber mit mehr oder weniger guten Karrierechancen und einem meist mehr als existenzsichernden Einkommen – so nur für eine kurze Phase gesellschaftlicher Prosperität kennzeichnend war, hatte sie doch eine hohe normative Bedeutung.

Für Frauen waren brüchige Erwerbsbiographien dagegen schon immer Realität. Die Entgegensetzung von Normalarbeitsbiographie (von Männern)

und defizitären Arbeitsbiographien von Frauen dienten weitgehend der Legitimation der Schlechterstellung von Frauen in der Erwerbsarbeit. Phasenweiser Ausstieg aus der Erwerbsarbeit, Erwerbslosigkeit, Kinderpause, Wiedereinstieg mit allen negativen Konsequenzen wie schlecht abgesicherten Teilzeitarbeitsplätzen, unterqualifiziertem Einsatz, zeitweiliger Erwerbslosigkeit, schlechten Karrierechancen, ungeschützten Beschäftigungsverhältnissen etc. waren fast allgemeingültige Merkmale der Erwerbstätigkeit von Frauen. Dies baute auf einer gesellschaftlichen Arbeitsteilung auf, die Männer auf Erwerbsarbeit, Frauen auf Familienarbeit verwies. Selbst wenn sich in der häuslichen Arbeitsteilung wenig verändert hat, sieht die gesellschaftliche Arbeitsteilung heute bereits anders aus. Das Überleben des klassischen Modells der Alleinernährerfamilie wird immer unwahrscheinlicher: Zum einen, weil Frauen ihre Erwerbsneigung immer deutlicher zum Ausdruck bringen, zum anderen, weil der männliche Alleinernährer immer weniger in der Lage sein wird, die materielle Existenz seiner Familie auf Dauer zu sichern. Und last but not least, weil die Scheidungsquoten nicht zurückgehen. Die Zahl der Single-Haushalte inklusive der weiblichen Singles nimmt ständig zu. Alleinerziehende Mutter zu sein, ist zu einer relativ akzeptierten Lebensweise geworden: trotz aller Benachteiligungen. Inzwischen wird die interessante Frage gestellt, ob mit der Erosion von Erwerbsarbeit die traditionelle Vorstellung von Männlichkeit nicht grundsätzlich in Frage gestellt wird – möglicherweise wesentlicher in Frage gestellt als die gängige Vorstellung von Weiblichkeit. Grenzziehungen, Über- und Unterordnungsverhältnisse – schlicht Machtverhältnisse – werden in ihrer bisherigen Form fragwürdig, Machtressourcen werden neu verteilt. Und, wie Ingrid Kurz-Scherf es kürzlich in einem Interview formulierte: »Wir müssen weg von dem Mythos, es ginge alles zu Lasten der Frauen. Frauen sind nicht mehr das Auffangbecken aller Risiken und Unsicherheiten dieser Welt.«

In diesem Zusammenhang möchte ich nur darauf verweisen, daß wir es parallel zu einer Angleichung der Lebensverhältnisse der Geschlechter auch mit einer Differenzierung von Lebensstilen zu tun haben, die nicht unbedingt einer Geschlechtsspezifik folgt.

Die Indizien, die ich für Veränderungen im Geschlechterverhältnis angeführt habe, sind bei weitem nicht vollständig. Sie sind außerdem in sich höchst widersprüchlich. Alle haben eine Kehrseite, die – in den Vordergrund gestellt – auf eine Verfestigung von Ungleichheit hinauslaufen können.

Trotzdem halte ich die genannten Indizien für relevant bei der Überwindung traditioneller Geschlechterarrangements. Denn: Konkurrenzverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt ebenso wie zwischen betrieblichen Beschäftigten

werden vielfältig neu strukturiert. Neue Formen der Arbeitsteilung sowie neu gestaltete Arbeits- und Kooperationsformen werden die Arbeits- und Lebensverhältnisse tiefgreifend beeinflussen.

Die Reorganisation des Geschlechterverhältnisses ist immer weniger in der griffigen Formel »hier Männer – da Frauen« zu fassen. Bezogen auf die Erwerbsarbeit wird es ganz neue Kombinationen zwischen »drinnen« und »draußen« geben. Es kommt zu einer neuen Clusterbildung, wobei noch unklar ist, wie die Trennungslinien künftig verlaufen werden. Die Vielfalt und Unübersichtlichkeit läßt Zweifel daran aufkommen, ob Geschlecht als Statusanweiser in Zukunft ungebrochen erhalten bleibt (Gottschall 1996).

Die spannendsten Entwicklungen sind in Umbruchzeiten an den Schnittstellen von alten und neuen Organisationsformen in der Gesellschaft zu beobachten. Und Frauen befinden sich aufgrund ihrer bisherigen Stellung in der Gesellschaft gerade an diesen Schnittstellen. Sie sind an den »Schnittstellen zwischen Mobilität und Immobilität, Differenzierung und Integration, Partizipation und Ausgrenzung« situiert und können »aus der Macht vielfältiger Allianzen schöpfen« (Schwengel 1996: 478). Der vorherrschende Diskurs zum Geschlechterverhältnis übersieht das Potential, das Frauen in die betrieblichen Reorganisationsprozesse ebenso wie in die gesellschaftlichen Veränderungsprozesse einbringen könnten. In einer Situation, in der diese Gegebenheiten neu definiert werden, könnten die Chancen gerade darin liegen, daß Frauen in diese Neudefinition eingreifen und zu Akteurinnen werden.

## Literatur

- Baethge, Martin (1996), Zwischen Computer und Kunden-Rationalisierung und neue Arbeitskonzepte in den Dienstleistungen, in: Hans-Joachim Braczyk/Hans-Dieter Ganter/Rüdiger Seltz (Hrsg.), *Neue Organisationsformen in Dienstleistung und Verwaltung*. Stuttgart/Berlin/Köln.
- Beck, Ulrich (1996), Über Mythen der Politik, Globale Wirtschaft und die Zukunft der Demokratie, in: *Spiegel* 20.
- Die Gruppe von Lissabon (1997): *Grenzen des Wettbewerbs: Die Globalisierung der Wirtschaft und die Zukunft der Menschheit*. München.
- Ernst, Gerhard/Kasten, Christoph (1996), Dienstleistungen als Zukunft. Die Initiative »Dienstleistungen für das 21. Jahrhundert«, in: *WSI-Mitteilungen* 2: 89-95.
- Goldmann, Monika (1993), Organisationsentwicklung als Geschlechterpolitik. Neue Organisations- und Managementkonzepte im Dienstleistungsbereich, in: Brigitte

- Aulenbacher/Monika Goldmann (Hrsg.), Transformationen im Geschlechterverhältnis. Frankfurt/New York.
- Goldmann, Monika (1995), Industrielle Rationalisierung als Geschlechterpolitik. Neue Perspektiven für Frauen durch Organisationsentwicklung und Arbeitsgestaltung im Betrieb, in: Brigitte Aulenbacher/Tilla Siegel (Hrsg.), Diese Welt wird völlig anders sein. Pfaffenweiler.
- Gottschall, Karin (1997), Doing Gender While Doing Work? Erkenntnispotentiale konstruktivistischer Perspektiven für eine Analyse des Zusammenhangs von Arbeitsmarkt, Beruf und Geschlecht, in: Birgit Geissler, Friederike Maier, Birgit Pfau-Effinger (Hrsg.), Beiträge der Frauenforschung zur sozioökonomischen Theorieentwicklung. Berlin.
- Hamm, Bernd/Neumann, Ingo (1996): Siedlungs-, Umwelt- und Planungssoziologie. Opladen.
- Martin, Hans-Peter/Schumann, Harald (1996), Die Globalisierungsfalle. Der Angriff auf Demokratie und Wohlstand. Reinbek.
- Mayr-Kleffel, Verena (1991), Frauen und ihre sozialen Netzwerke. Leverkusen.
- Rifkin, Jeremy (1995/96<sup>3</sup>), Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft Frankfurt/New York.
- Sassen, Saskia (1996), Metropolen des Weltmarktes. Die neue Rolle der Global Cities. Frankfurt/New York.
- Schwengel, Hermann (1996), Machtbildungschancen im Globalisierungsprozeß, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 8: 473-481.
- Volkholz, Volker/Schrick, Gerhard (1996): Dienstleistungen im 21. Jahrhundert. Eine öffentliche Diskussion. RationalisierungsKuratorium der Deutschen Wirtschaft (RKW)(Hrsg.). Eschborn.